

Point 4. Gestion prévisionnelle des
emplois et des compétences

PROFIL DE BRANCHE 2023

EFFECTIFS 2022

28 376



-12%
entre 2015
et 2022

FEMINISATION



70%



30%

ÂGE MOYEN

45,2 ans

CATEGORIE PRO

35% Employés ▼

31% AM ▶

34% Cadres ▲

ACTIVITES

37%

63%



Retraite



Assurance

CONTRATS

91%

Salariés en CDI

6 %
en CDD

3 %
en alternance

MOUVEMENTS

1 540

Entrées CDI



1 945

Sorties CDI



ÂGE DE DEPART A LA RETRAITE

62,4 ans

+ 1,1 an
entre 2015 et 2021

TURN OVER

4,4%

DYNAMIQUES DE BRANCHE

La métamorphose de notre écosystème professionnel

Depuis une décennie, les organisations et les métiers de notre branche connaissent une transformation en profondeur, sous l'impulsion de facteurs touchant tous les secteurs de notre économie : le virage numérique, les attentes exigeantes des clients, le contexte économique et les régulations en sont les moteurs. La crise sanitaire et l'essor du télétravail ont donné une nouvelle accélération à ce phénomène.

TECHNOLOGIQUE



LES NOUVELLES TECHNOLOGIES RÉVOLUTIONNENT NOS ENTREPRISES

La digitalisation des services, l'avènement du self-care et des chatbots en relation client, la dématérialisation des processus en gestion et en comptabilité, l'automatisation des pré-liquidations et des allocations en retraite complémentaire, l'exploitation du big data pour affiner la connaissance client et lutter contre la fraude, l'utilisation de l'intelligence artificielle pour le sourcing de candidats sont autant d'exemples frappants de l'impact du numérique sur nos activités et nos professions.

En s'appuyant sur ces nouvelles technologies, nos activités et nos métiers évoluent rapidement. Certaines activités sont prises en charge par les machines et de nouvelles compétences émergent : compétences liées à l'usage du digital et de l'IA, soft skills, renforcement des expertises techniques...

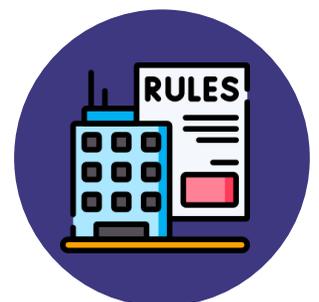
LA REGLEMENTATION REDESSINE LE PERIMETRE DE NOS ACTIVITES

L'activité des groupes paritaires de protection sociale et de leurs experts est étroitement liée aux évolutions législatives et réglementaires.

Les récentes réformes, de la DSN en 2017 au RGPD en 2018, en passant par la DDA et la fusion des régimes Agirc et Arrco en 2019, ont redéfini les pratiques et les outils des professionnels de ce secteur en constante mutation.

L'année 2022 a été marquée par le spectre d'un possible transfert du recouvrement des cotisations aux URSSAF. Si le projet a été abandonné avec la réforme de l'âge légal de départ en retraite, il a profondément marqué nos organisations.

REGLEMENTAIRE



SOCIÉTAL



LE CLIENT-ROI : LES EXIGENCES QUI REDÉFINISSENT TOUT

L'accès en ligne aux services est devenu la norme.

Les clients sont désormais mieux informés et plus exigeants. Ils réclament la reconnaissance, des conseils personnalisés, une plus grande réactivité, mais aussi des engagements sociaux et écologiques, sans sacrifier le prix. Equation que les groupes paritaires de protection sociale s'efforcent de résoudre au quotidien.

Ces attentes bousculent l'ensemble des activités, transformant la relation client et remodelant la chaîne de valeur.

ÉCONOMIES ET EFFICACITÉ : LES DÉFIS DE L'ASSURANCE DE PERSONNES ET DE LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

L'Assurance de Personnes fait face à une forte concurrence, une croissance timide, et une standardisation croissante des produits. Ce contexte pousse les groupes paritaires de protection sociale à se démarquer en proposant des services innovants et de qualité.

Dans le cadre des contrats d'objectifs et de moyens, la Retraite Complémentaire continue sa recherche d'efficacité pour proposer le meilleur service dans un coût raisonnable. Elle doit trouver des moyens d'optimiser ses processus tout en améliorant sa qualité de service, malgré des défis démographiques et économiques complexes.

ECONOMIQUE



NOUVELLES ASPIRATIONS ET NOUVEAUX MODES DE TRAVAIL

ORGANISATIONNEL



Poussés par les aspirations des clients, les opportunités offertes par la technologie, et les exigences réglementaires, les groupes paritaires de protection sociale repensent leur façon de travailler.

La transformation digitale ouvre la voie à une organisation plus transversale, marquant la fin des silos organisationnels.

La généralisation du télétravail, accélérée par la crise sanitaire, donne naissance à une nouvelle ère de travail hybride, propulsant l'agilité, la collaboration et le développement des compétences relationnelles au premier plan.

Les 7 tendances majeures d'évolution

L'analyse des données socio-démographiques provenant des groupes paritaires de protection sociale met en évidence six grandes tendances qui transforment profondément les organisations, les activités et les métiers de notre branche :

01

Recherche d'optimisation : maximiser l'efficacité opérationnelle

La quête d'efficacité et d'efficience est une priorité pour l'Agirc-Arrco et les groupes paritaires de protection sociale. Du côté de la retraite complémentaire, l'objectif est de garantir un régime de retraite robuste et durable pour les actifs et les retraités. Pour l'assurance de personnes, l'optimisation des coûts de gestion est essentielle pour faire face à une concurrence accrue. Cette optimisation se concrétise à travers la mise en œuvre de contrats d'objectifs et de moyens (COM) qui définissent les orientations stratégiques et les trajectoires budgétaires en retraite complémentaire.

Depuis 2014, une économie de 600 millions d'euros a été réalisée. En outre, l'automatisation croissante des processus de gestion et la digitalisation croissante des activités, incluant les services en ligne, les automates de gestion, le Selfcare et les chatbots, ont joué un rôle crucial. Cette transformation s'accompagne également d'une gestion structurelle de l'emploi, mettant l'accent sur le développement du capital humain et des recrutements limités et ciblés sur des profils experts.

BIG DATA

28 376

salariés dans la
branche

02

Turn-over et embauches en hausse

BIG DATA

4,4%

Turn-over

Une des conséquences de cette recherche d'optimisation est la diminution constante du nombre de salariés dans la branche depuis le début des années 2010. Entre 2015 et 2022, cette diminution s'élève à près de 12%. Un faible volume de recrutements en CDI pendant plusieurs années conjugué à des non remplacements de départ à la retraite en est le principal mécanisme.

En outre, 2022 est marquée par un plus fort taux de turn-over. Contrairement à l'année 2021 où nous ne constatons pas de phénomène de "Grande Démission", l'année 2022 affiche un taux de turn-over de 4,4%. Cela concerne particulièrement les populations commerciales, les métiers de la donnée et les métiers financiers. Ce mouvement est sous tendu par l'augmentation du nombre de démissions.

En revanche, le nombre d'entrées nouvelles en CDI est passé de 1 165 à 1 540 entre 2021 et 2022 soit le score le plus important de recrutements depuis 2016.

03

Concentration des acteurs

Le mouvement de concentration des structures employeurs a pris de l'ampleur à partir de 2010. Entre 1996 et 2023, le nombre de groupes paritaires de protection sociale est passé de 55 à 12 en France métropolitaine. La création de l'Alliance professionnelle en 2018 procède de ce mouvement de mutualisation des ressources. Actuellement, 77% des salariés de la branche sont regroupés au sein de 4 de ces groupements.

BIG DATA

77%

des salariés sont dans
4 GPS

Plusieurs facteurs expliquent cette concentration des acteurs. En assurance de personnes, la directive Solvabilité 2, qui impose de nouvelles contraintes aux acteurs de l'assurance, notamment en matière de fonds propres et favorise un rapprochement entre ces groupements. Deux mots d'ordre guident leurs stratégies : recherche d'économies de gestion d'une part, et recherche de complémentarités et de synergies dans les produits et services offerts d'autre part.

Du côté de la retraite complémentaire, c'est une logique de mutualisation qui prévaut. Le passage à un système d'information de gestion unique, l'harmonisation des processus de gestion via une maîtrise d'ouvrage fédérale, la mutualisation des plateformes téléphoniques, la gestion communautaire des agences conseils retraite (ex Cicas) ainsi que la politique d'achat communautaire, tous ces éléments contribuent à un rapprochement entre les différents acteurs.

04

L'Assurance de personnes, l'activité n°1

La tendance observée depuis plusieurs années se confirme avec le glissement de la branche vers l'activité d'assurance de personnes (ADP). Selon une étude sur les coûts de la gestion administrative réalisée par la DPOP en 2022, la retraite complémentaire représente 37% des ETP contre 63% pour l'assurance de personnes.

En effet, c'est dans le domaine de l'ADP que l'on observe les flux les plus significatifs d'entrées et de sorties en CDI, en raison de la population commerciale plus volatile.

BIG DATA

63%

des ETP sont en
assurance de
personnes

En outre, les partenariats peuvent conduire à l'intégration de collaborateurs issus de mutuelles ou d'assurances dans notre CCN, comme cela a été le cas en 2016.

Enfin, les exigences élevées en matière de solvabilité et les évolutions réglementaires majeures nécessitent le renforcement des fonctions de pilotage, notamment l'actuariat, le contrôle de gestion et la finance.

05

Des besoins croissants en conseil et expertise

La transition vers le numérique, l'automatisation des tâches répétitives et la focalisation sur le client au cœur des processus engendrent une évolution majeure des métiers selon trois axes : renforcement de l'expertise métier, élargissement de la transversalité et augmentation des interactions avec le client.

On constate une augmentation significative des activités de pilotage, d'analyse, de contrôle et de conseil, liée à

l'industrialisation et à la digitalisation croissante de l'offre de services. Ce constat est également observé dans des secteurs voisins tels que l'assurance ou la banque.

Ce mouvement se traduit par une tendance à la recomposition des catégories professionnelles : diminution de la part des employés, légère augmentation de la part des agents de maîtrise et augmentation tant en volume qu'en pourcentage des cadres. La catégorie 1 a pratiquement disparu et les effectifs et les catégories 2 et 3 connaissent une forte baisse, tandis que la catégorie 6 (premier niveau de cadre) est en progression.

BIG DATA

+3,1%

de cadres entre 2015
et 2022

06

Un vieillissement de la population

L'âge moyen de la population augmente, passant de 42,9 ans en 2015 à 45,2 ans en 2022. Les salariés âgés de plus de 45 ans représentent désormais la majorité (59%), tandis que la part des 30/44 ans, après plusieurs années de croissance, diminue. Les salariés de moins de 30 ans voient leur proportion diminuer au sein de la branche et ne représentent que 3,9% des CDI.

BIG DATA

59%

Part des salariés de 45
ans et plus

Ces constats sont à mettre en corrélation avec la baisse du nombre d'employés et les recrutements à faible volumétrie, orientés davantage vers des profils expérimentés (âge moyen de recrutement en CDI : 36,5 ans en 2022).

La gestion des âges devient une question centrale dans notre branche et passe par l'attraction et la fidélisation de nouveaux talents pour renouveler notre pyramide des âges et notre portefeuille de compétences.

07

L'alternance en pleine expansion

L'alternance a connu une augmentation de 38% depuis 2015. Sous l'impulsion de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018, l'Agirc-Arrco et les groupes paritaires de protection sociale se sont engagés dans une politique de développement et de valorisation de l'alternance. En 2022, les 865 contrats d'alternance concernent principalement les métiers de l'assistance (15%), les assistants commerciaux (13%), le support métier (11%) et l'AMOA (6%).

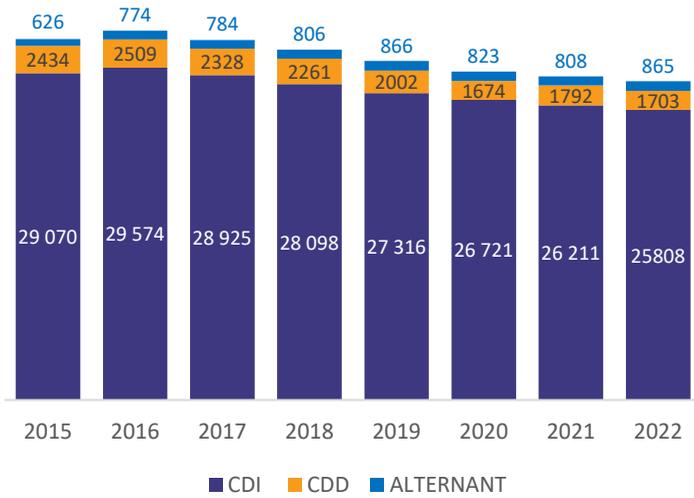
LA BIG DATA

+38%

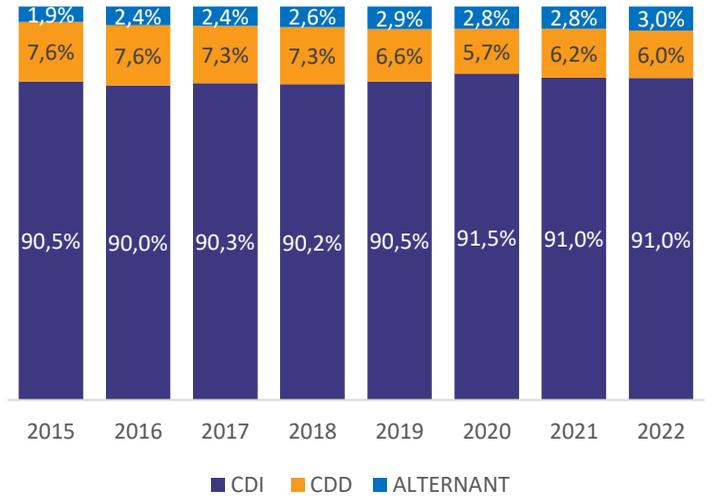
de salariés en
alternance

BIG DATAS

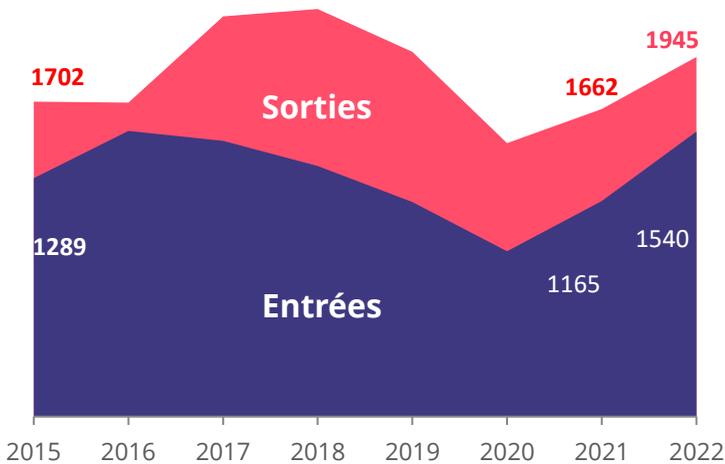
Effectifs 2015-2022



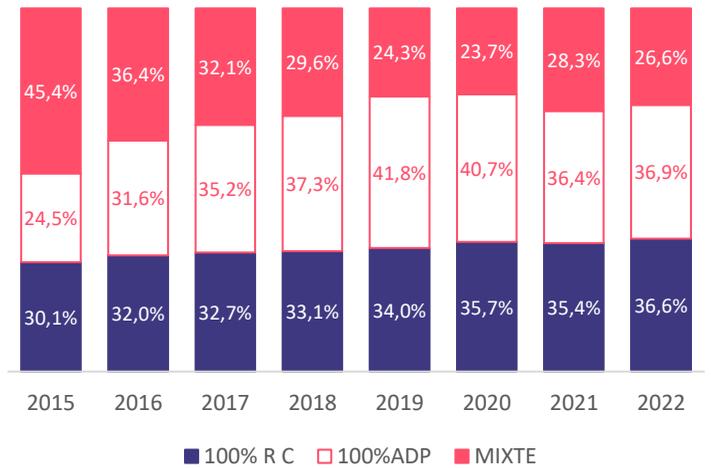
Contrats



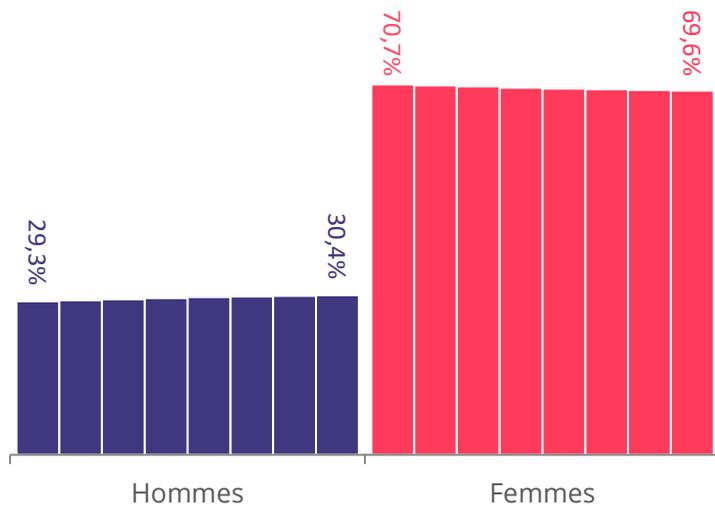
Entrées et Sorties (CDI)



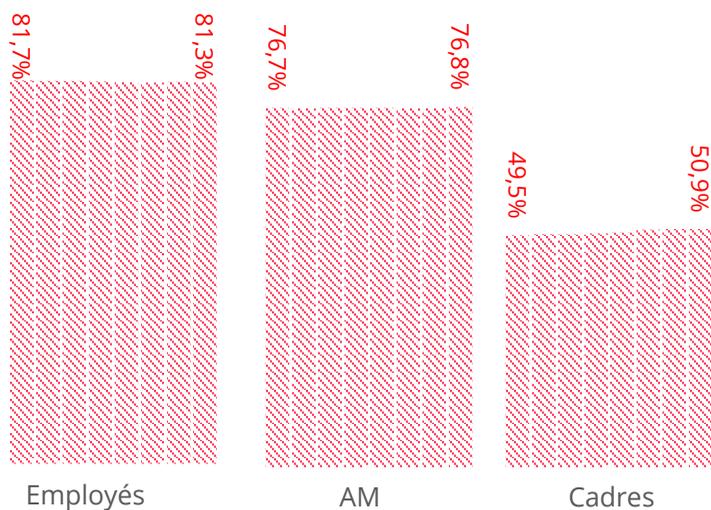
Domaines d'activité (CDI)



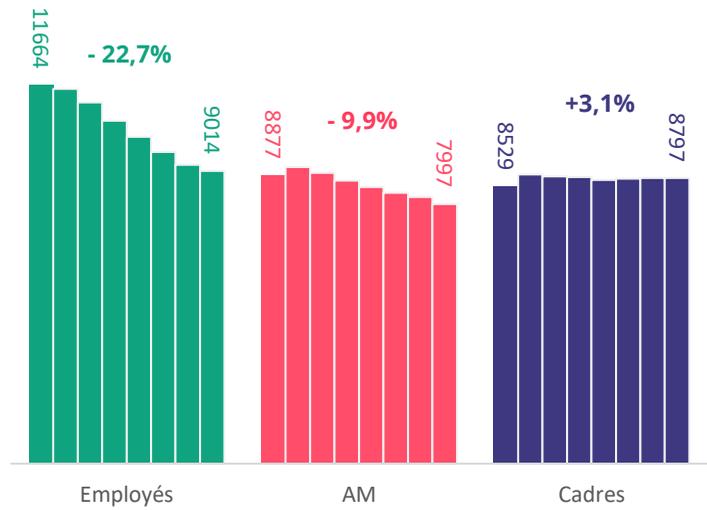
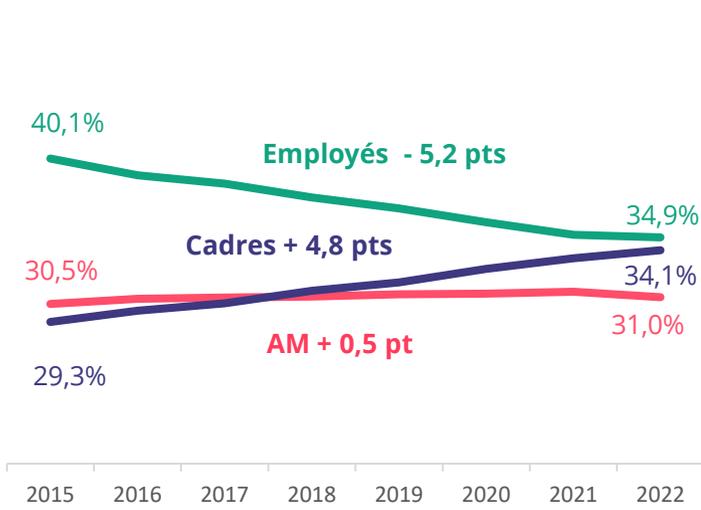
Genre (CDI)



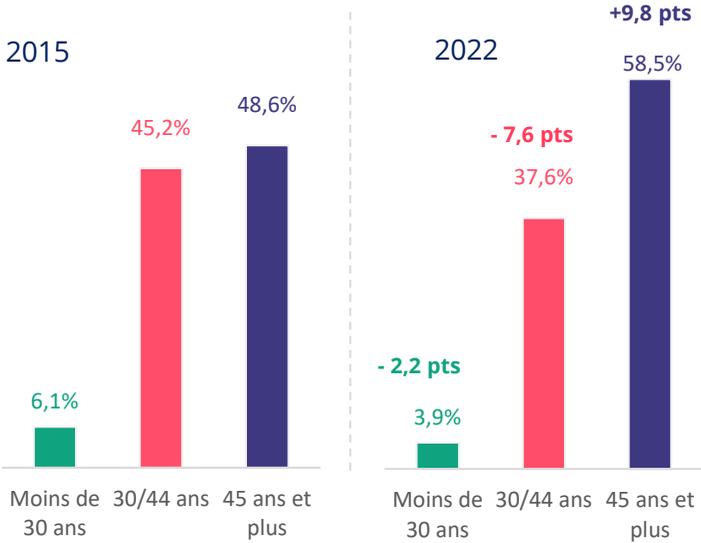
Féminisation par Cat. Pro. (CDI)



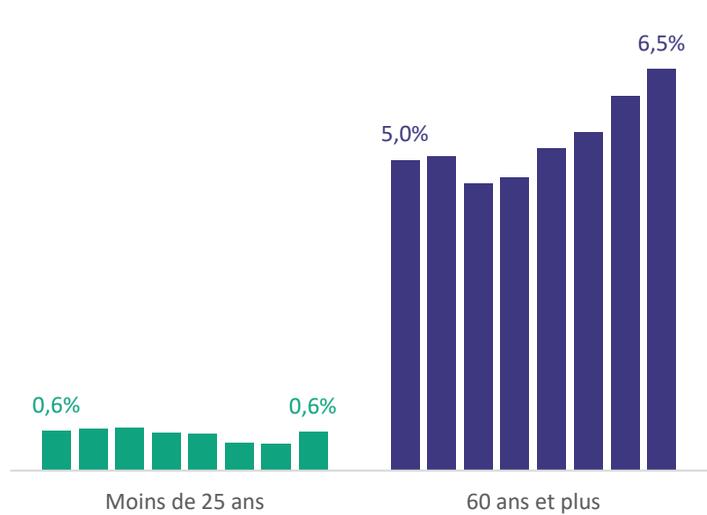
Catégories professionnelles (CDI)



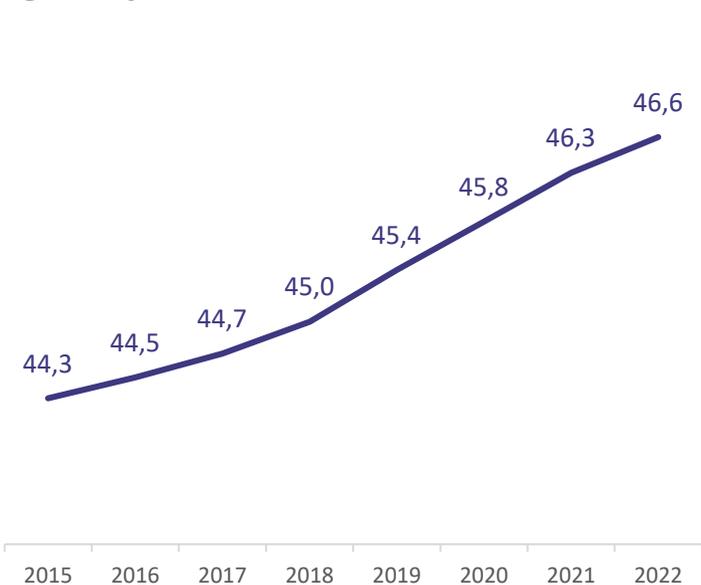
Classes d'âge (CDI)



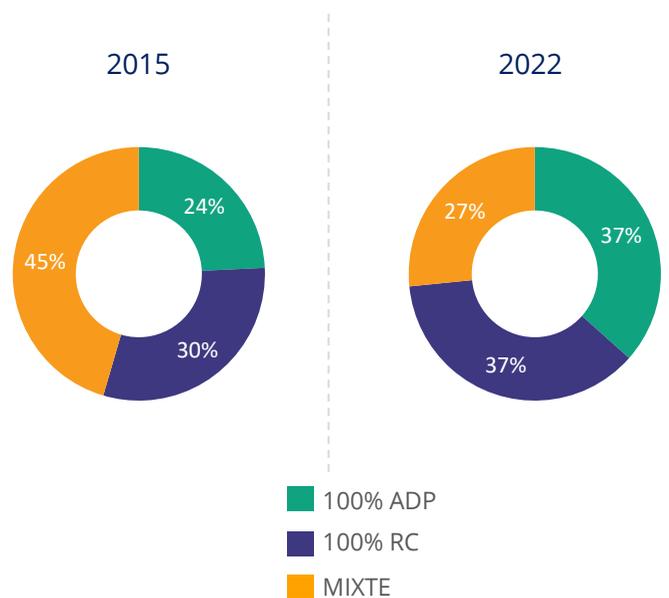
Focus : < 25 ans et 60 ans et plus



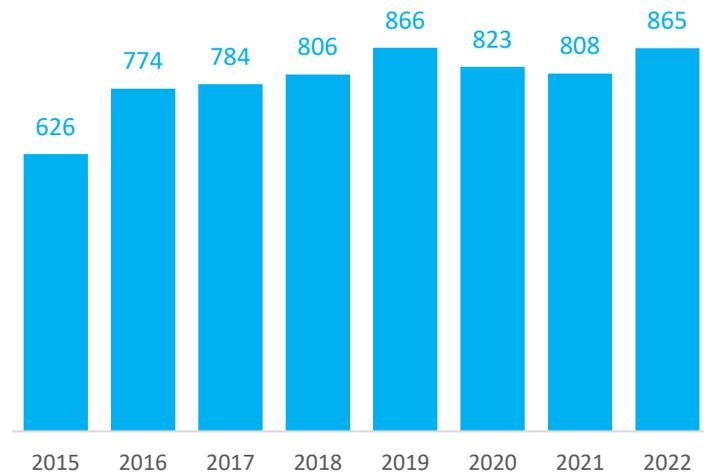
Âge moyen CDI



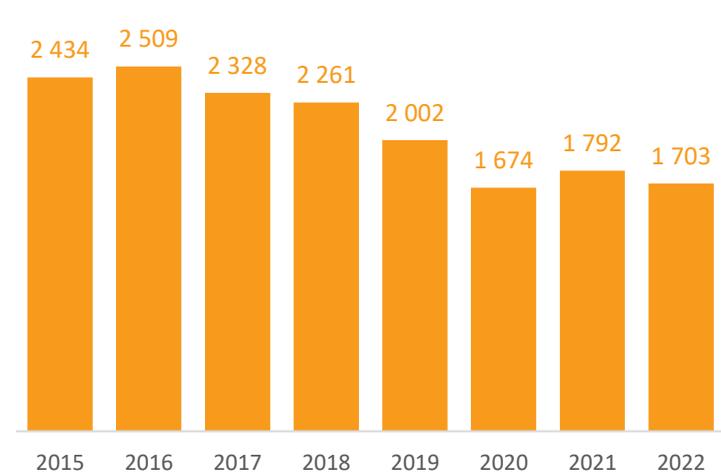
Domaines d'activité (CDI)



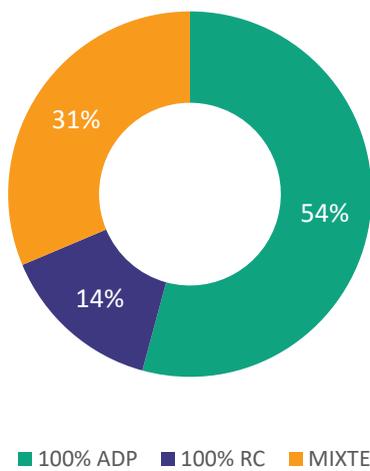
Alternance 2015-2022



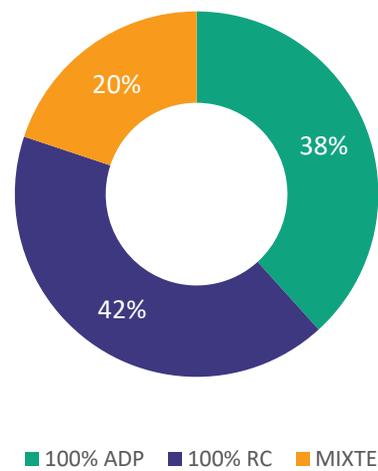
CDD 2015-2022



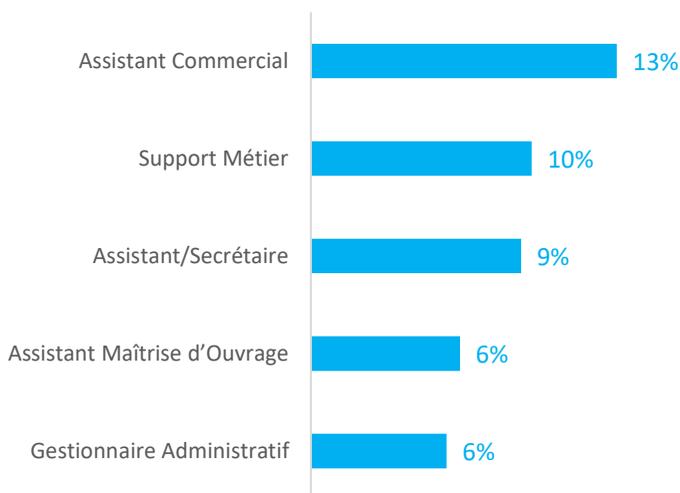
ALT : Domaines d'activité



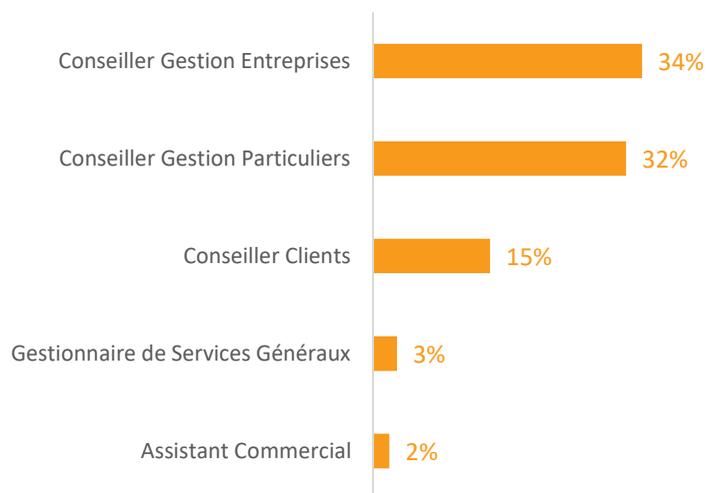
CDD : Domaines d'activité



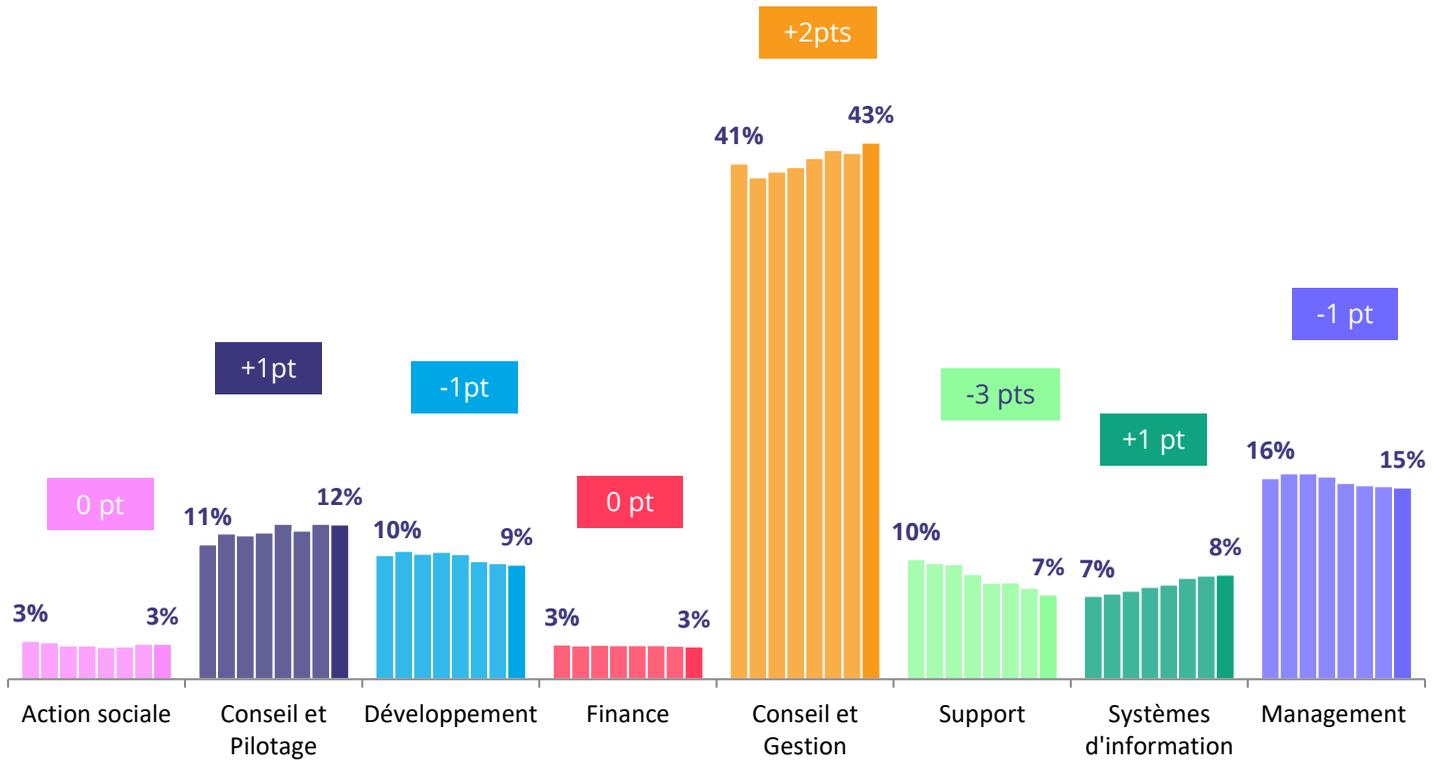
ALT : Top 5 des métiers



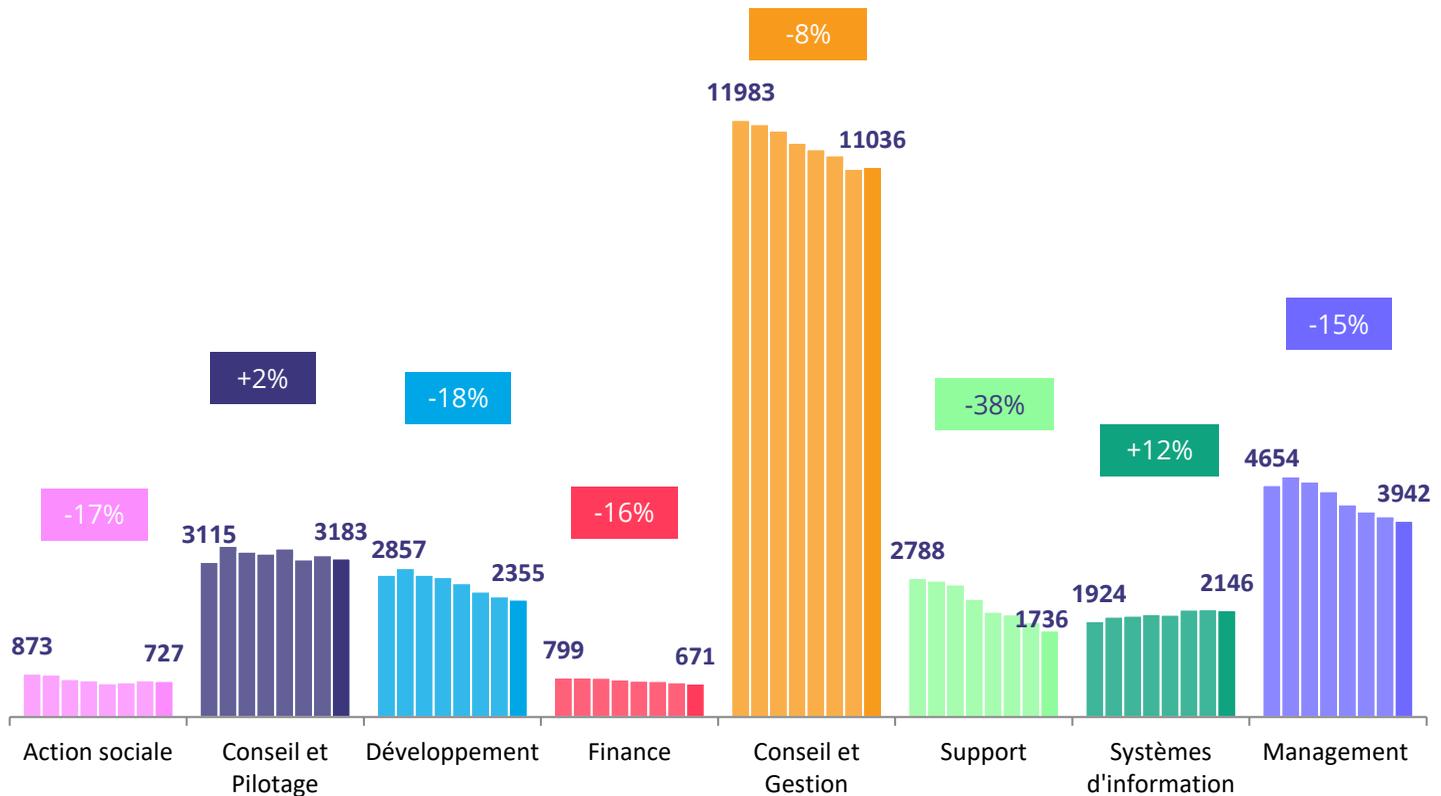
CDD : Top 5 des métiers



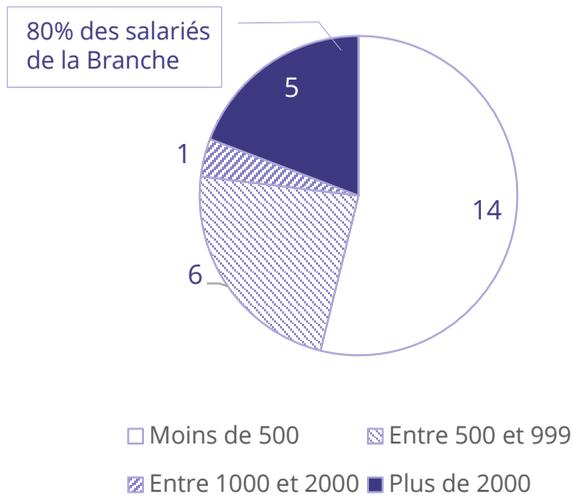
Familles professionnelles CDI 2015-2022 - %



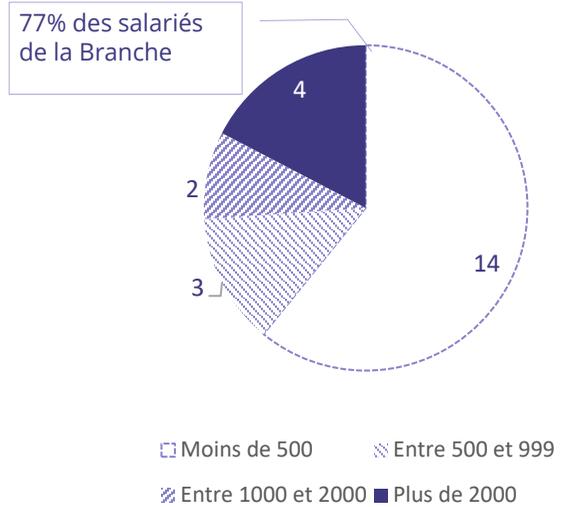
Familles professionnelles CDI 2015-2022 - Effectifs



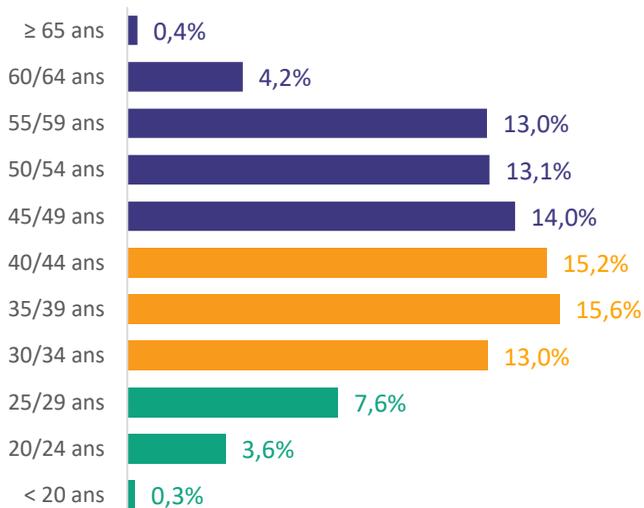
Structures employeurs 2015



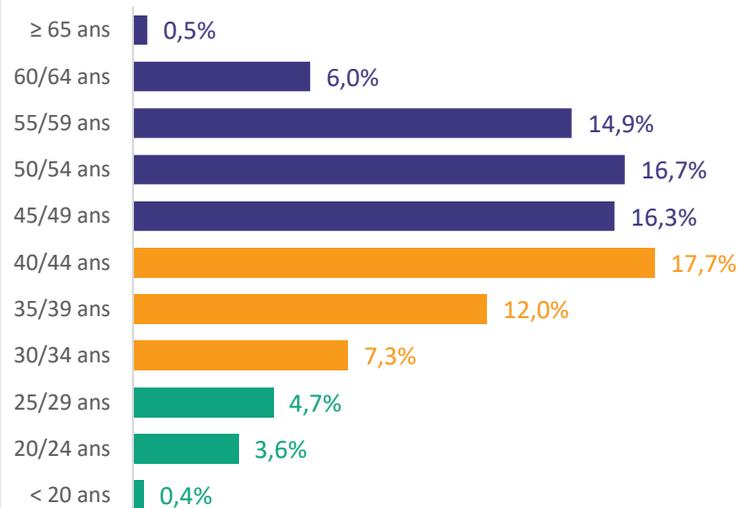
Structures employeurs 2022



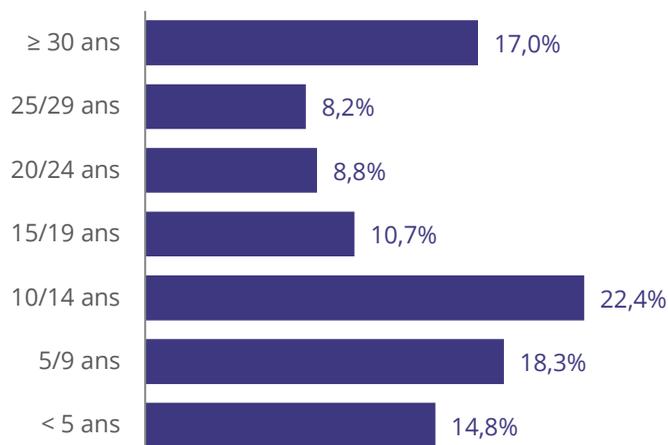
Classe d'âge 2015



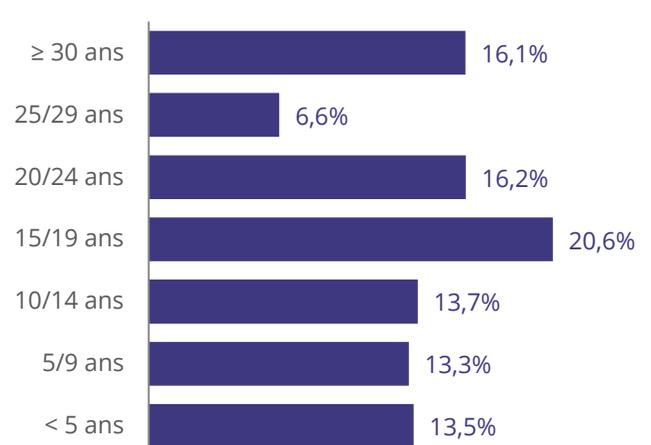
Classe d'âge 2022



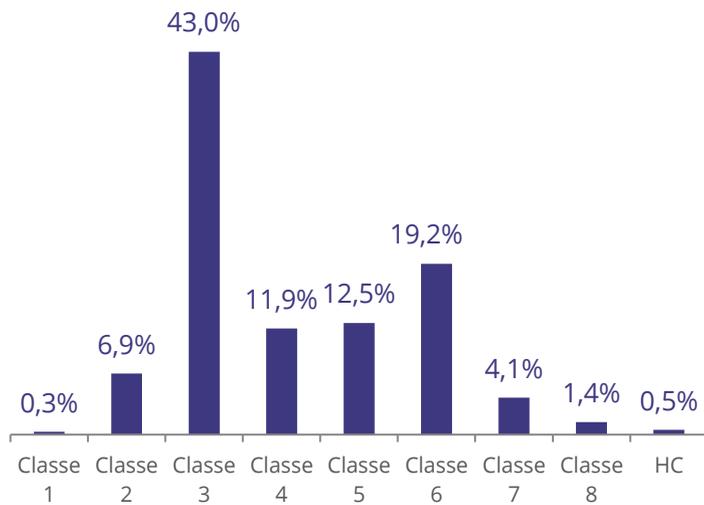
Classe d'ancienneté CDI 2015



Classe d'ancienneté CDI 2022



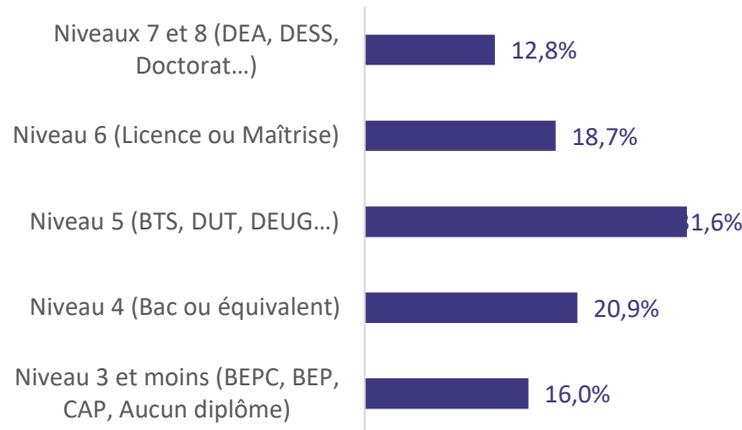
Classe d'emploi 2015



Classe d'emploi 2022

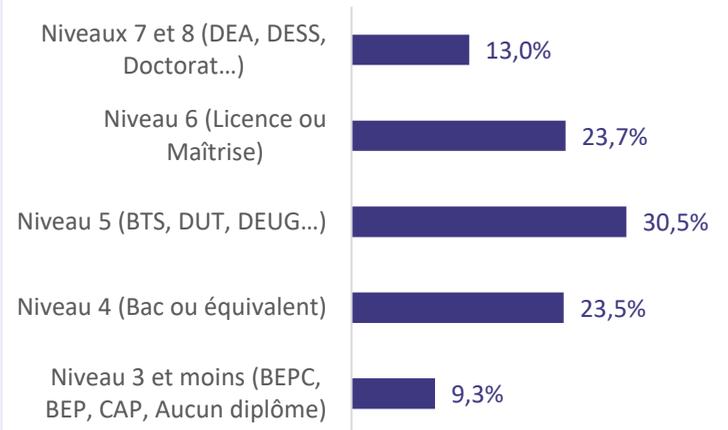


Niveaux d'études 2015



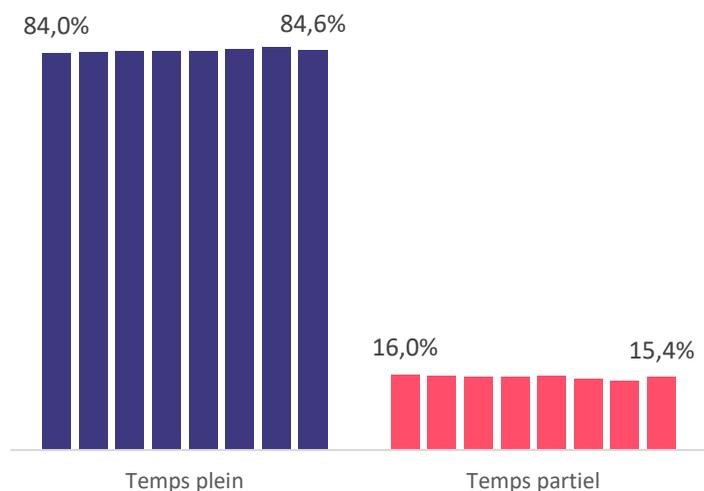
Taux de répondants : 58,4%

Niveaux d'étude 2022



Taux de répondants : 58,3%

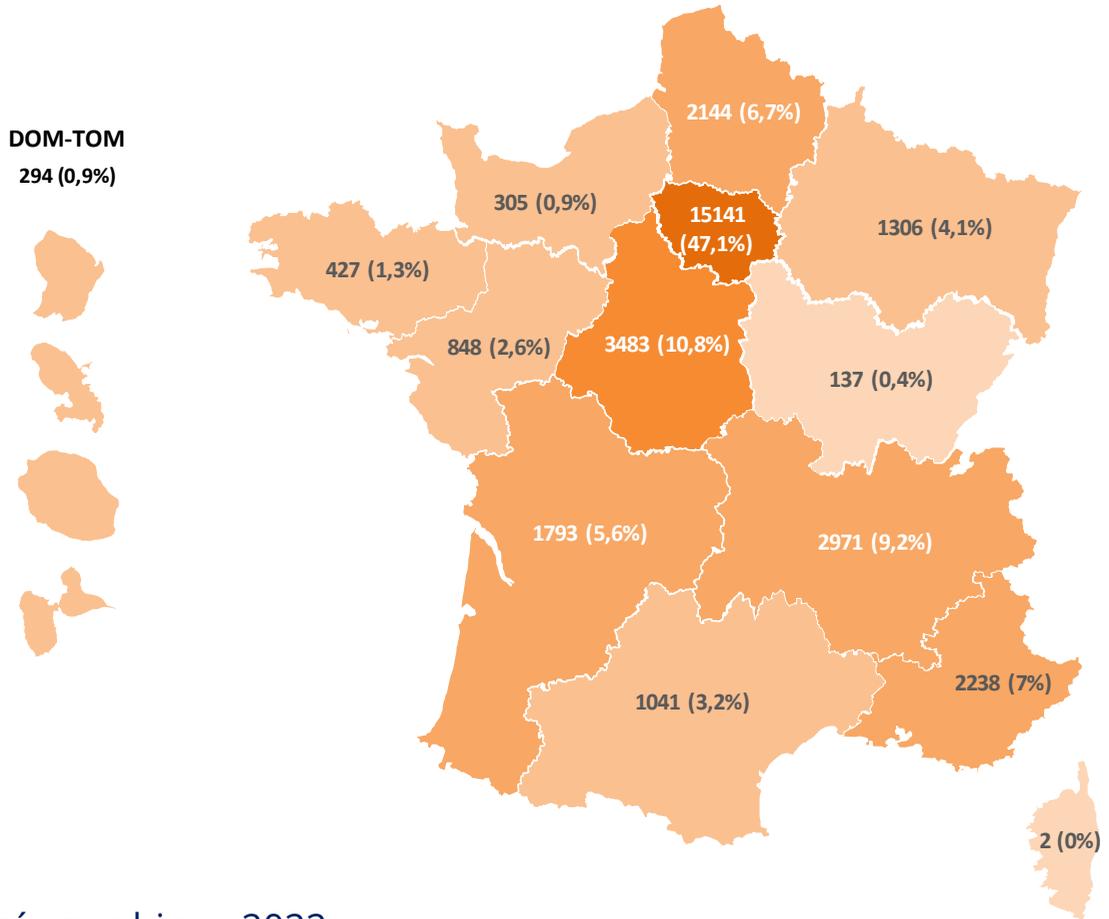
Temps de travail



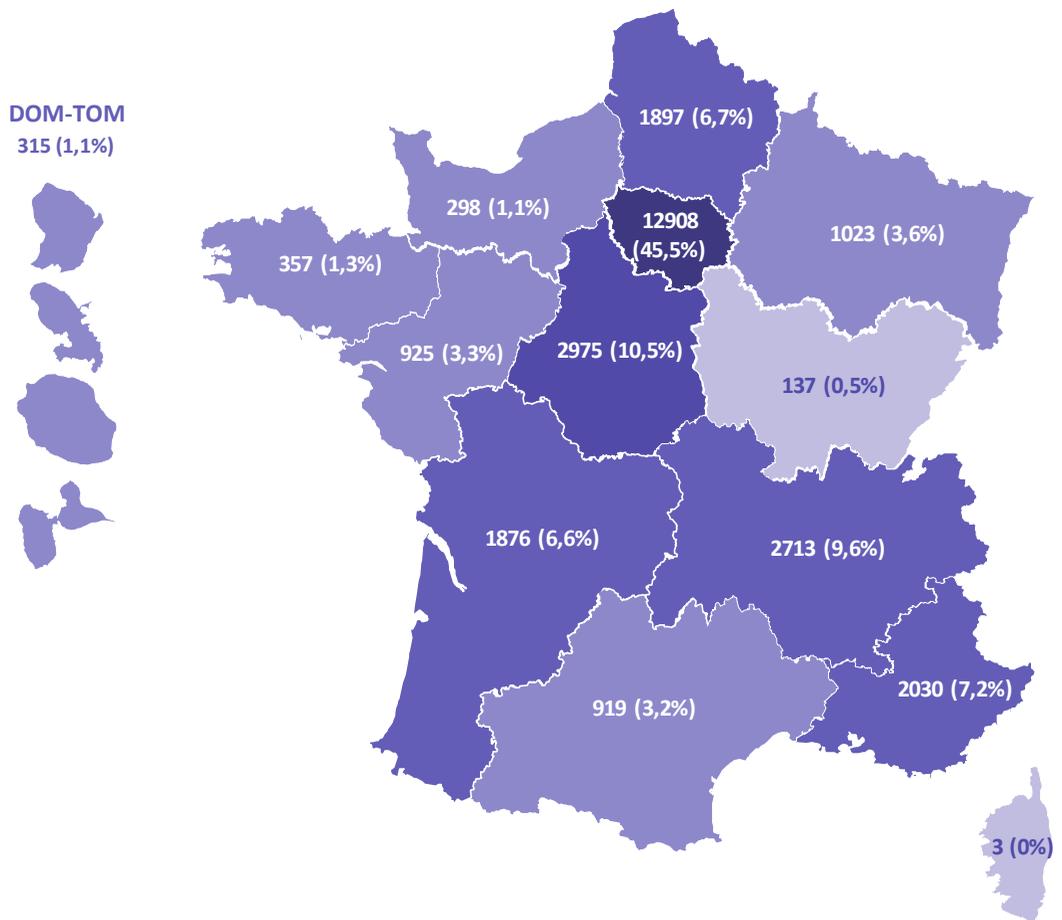
Travailleurs en situation de handicap



Répartition géographique 2015



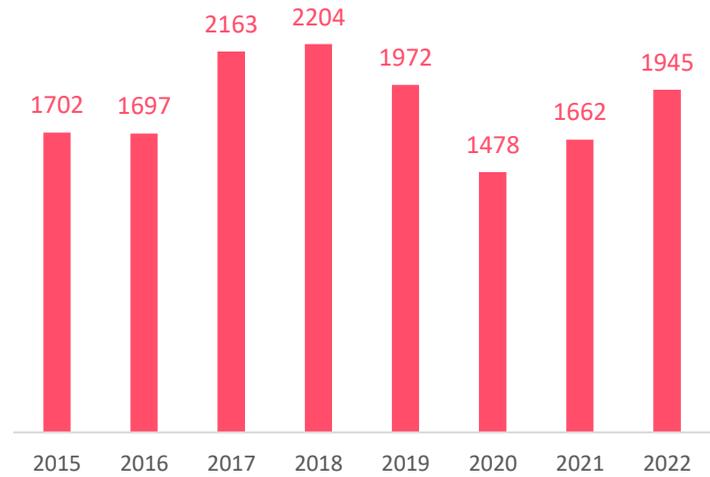
Répartition géographique 2022



Entrées CDI



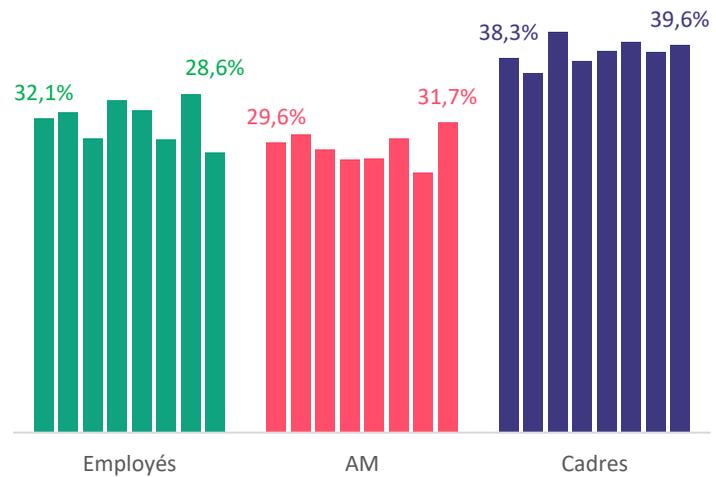
Sorties CDI



Entrées CDI par catégorie pro.



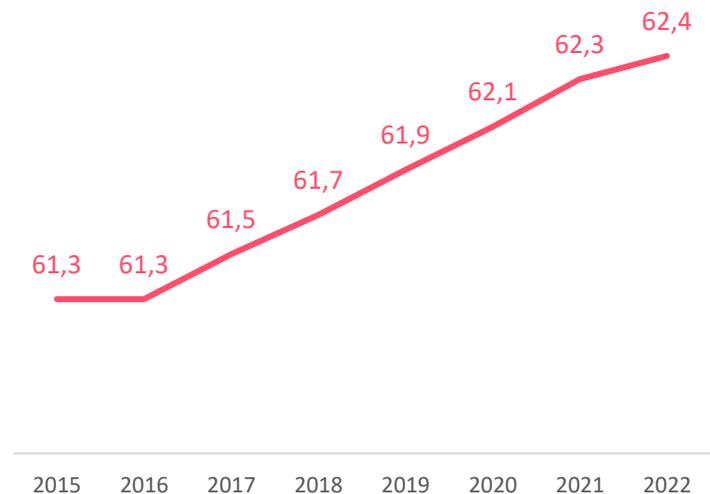
Sorties CDI par catégorie pro.



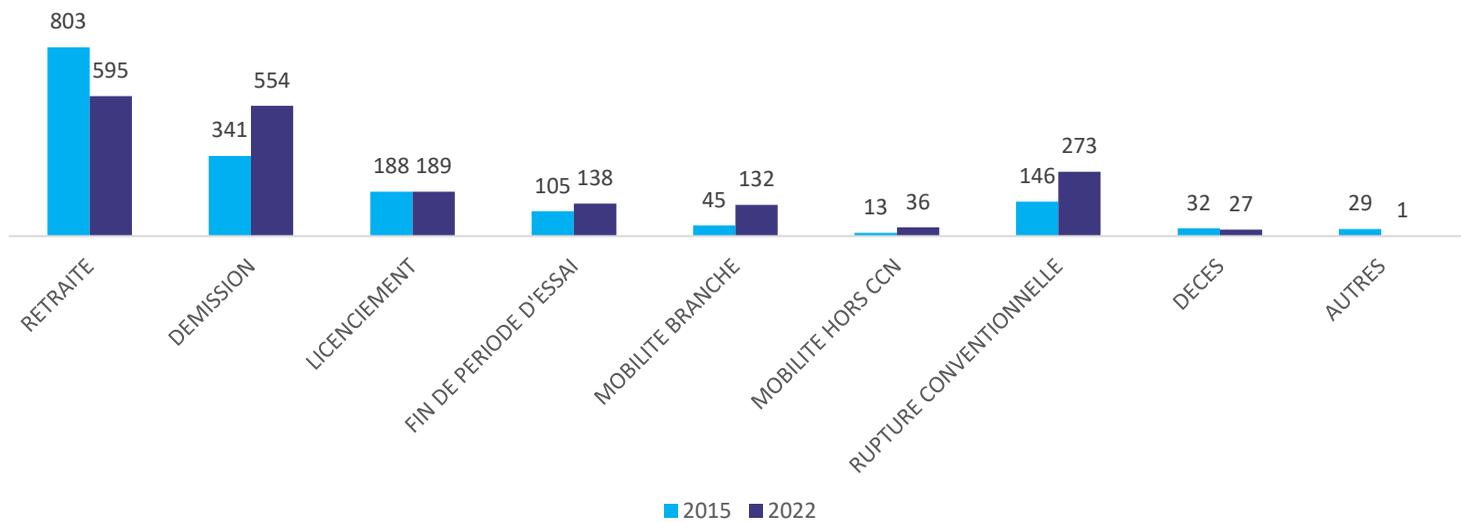
Entrées : âge moyen en CDI



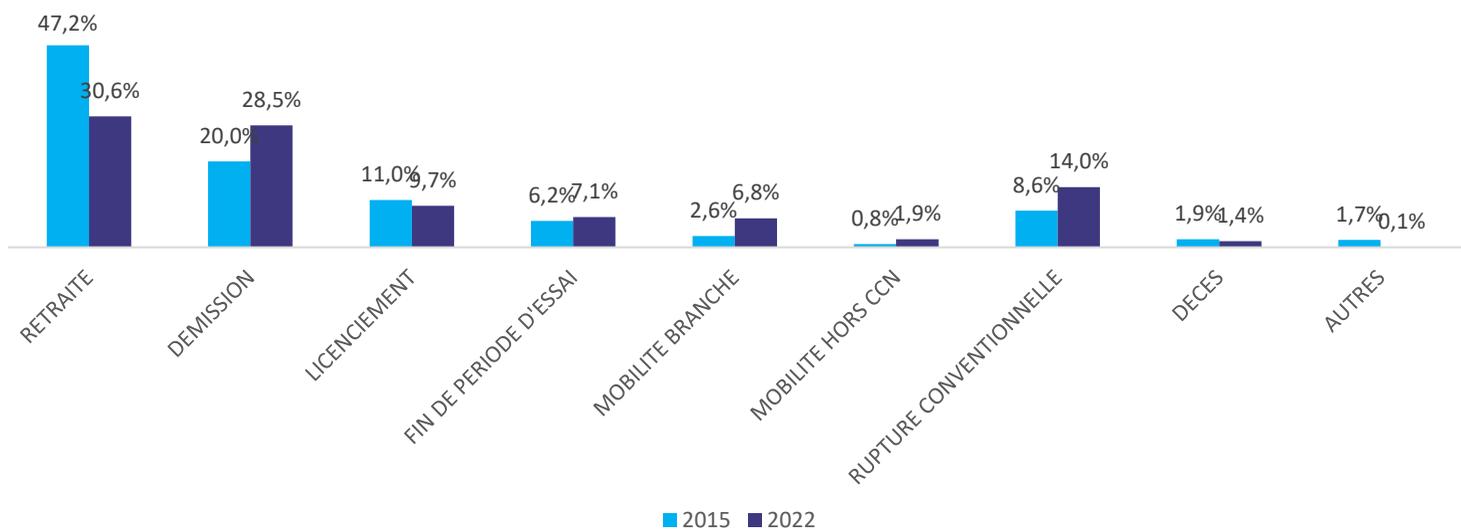
Sorties : âge moyen de départ en retraite



Motifs de départ (CDI) - effectifs

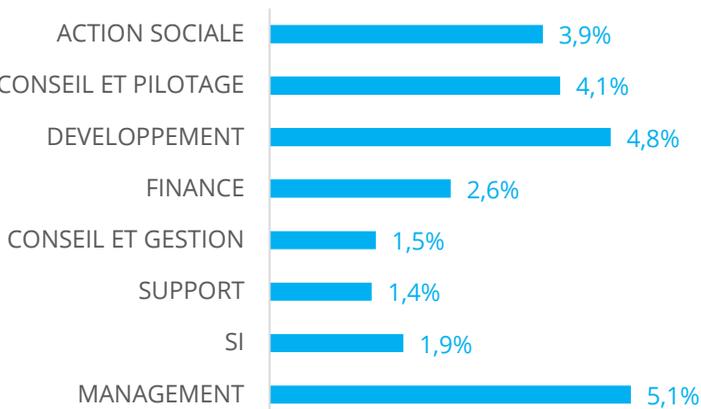


Motifs de départ (CDI) - %



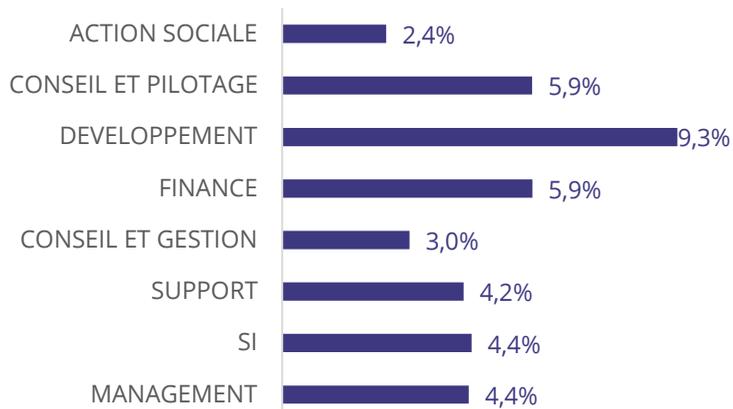
Turn-over 2015 par famille

Turn-over 2015 : 2,7%



Turn-over 2022 par famille

Turn-over 2022 : 4,4%



METIERS

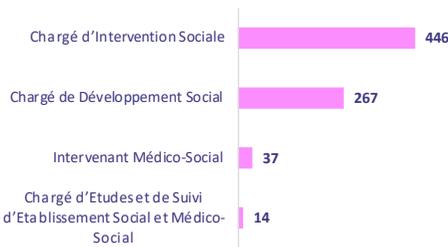


ACTION SOCIALE

Finalités

Participer au renforcement du lien social et au développement d'offres de service au plus proche des populations

Top 5 des métiers par effectif

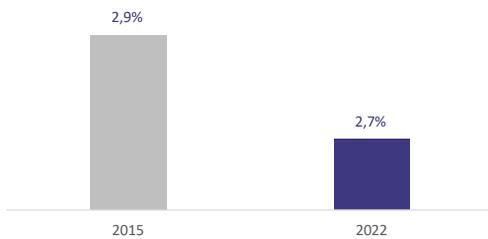


Effectifs de la famille

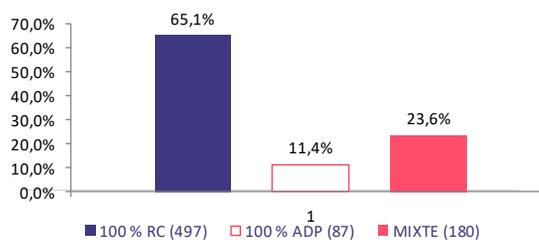
764

2,7%

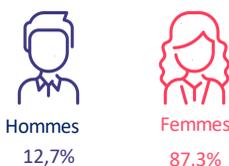
Evolution des effectifs 2015/2022



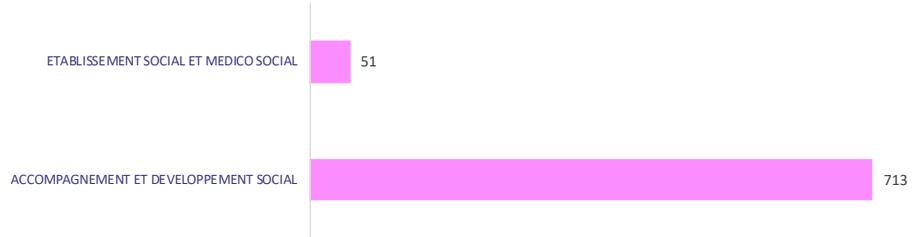
Domaines d'activité



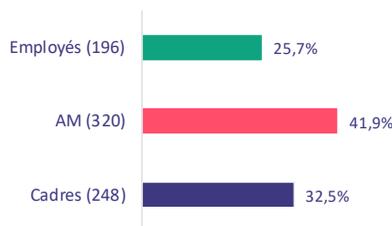
Genre



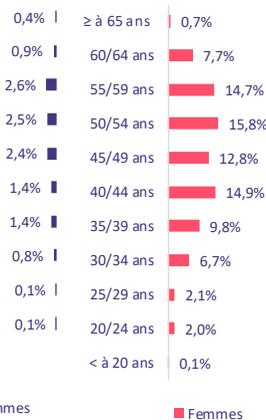
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



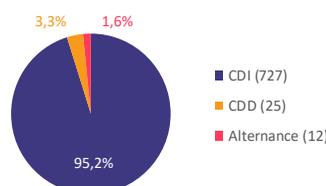
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 47,1 ans | Branche 45,2 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CDI



Eff. 32 | % Entrées 2,1%

Sorties CDI



Eff. 49 | % Sorties 2,5%

Turn Over

Famille 2,4% | Branche 4,4%

Âge moyen de recrutement CDI 41 ans

Âge moyen départ en retraite 62,8 ans

Formation professionnelle

	Tx d'accès	Durée moy.
Famille	92,8%	15,4
Branche	94,1%	22,7



Domaine de formation (top 5) en heures de formation



80% Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel



15 Formations certifiantes



41% Heures de formation Branche

GPS + CFEM
14% + 27%

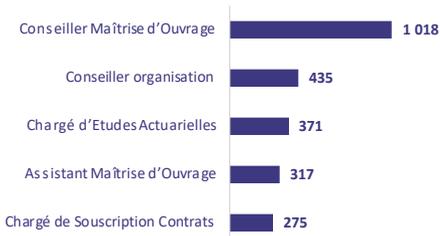


CONSEIL ET PILOTAGE

Finalités

Garantir la conformité, rechercher l'efficacité, piloter les ressources tout en améliorant la qualité du service rendu

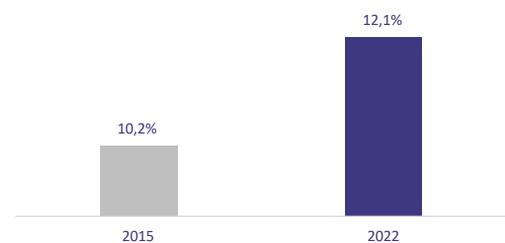
Top 5 des métiers par effectif



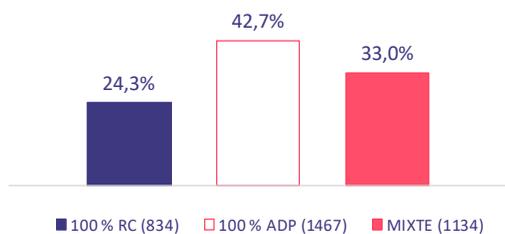
Effectifs de la famille



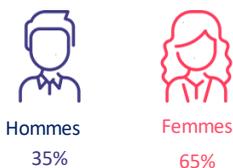
Evolution des effectifs 2015/2022



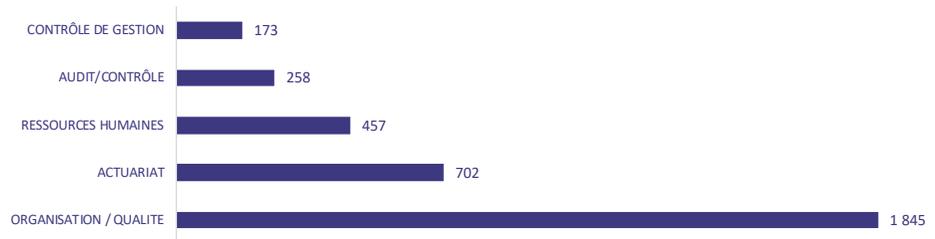
Domaines d'activité



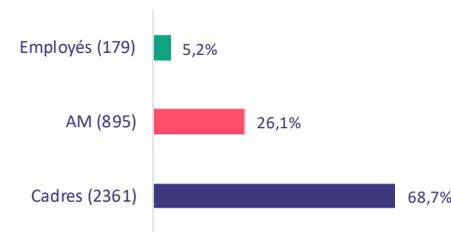
Genre



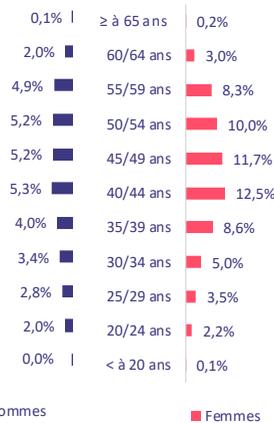
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



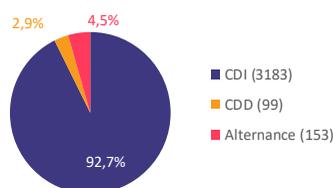
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 44,2 ans
Branche 45,2 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CD



Eff. 220
% Entrées 14,3%

Sorties CDI



Eff. 276
% Sorties 14,2%

Turn Over

Famille 5,9%
Branche 4,4%

Âge moyen de recrutement CDI 36,2 ans

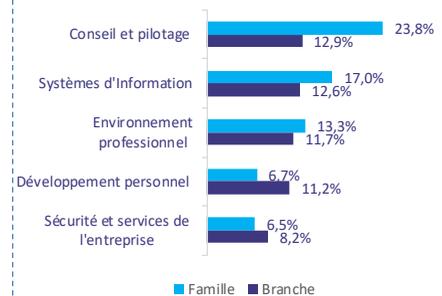
Âge moyen départ en retraite 62,8 ans

Formation professionnelle

	Tx d'accès	Durée moy.
Famille	94,1%	16,5
Branche	94,1%	22,7



Domaine de formation (top 5) en heures de formation



81% Salariés formés ayant suivi au moins une **formation** en **distanciel**

103 Formations certifiantes

23% Heures de **formation** Branche

GPS 17%
CFEM 6%

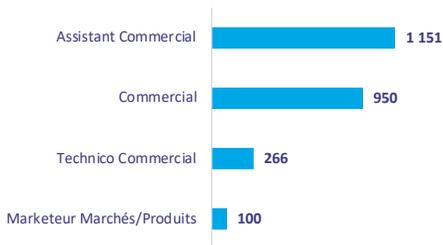


DEVELOPPEMENT

Finalités

Contribuer à la prospection, la promotion et la vente des produits et services et fidéliser la clientèle

Top 5 des métiers par effectif

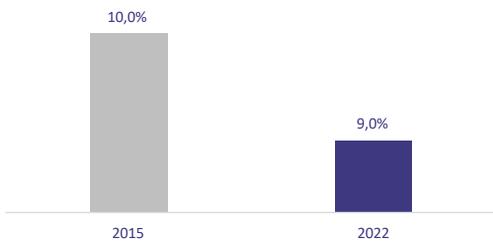


Effectifs de la famille

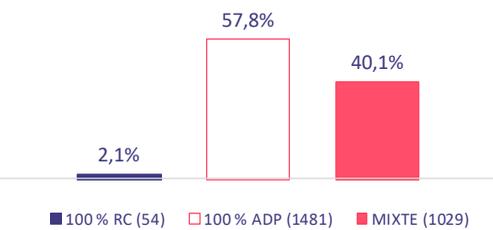
2564

9%

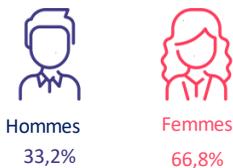
Evolution des effectifs 2015/2022



Domaines d'activité



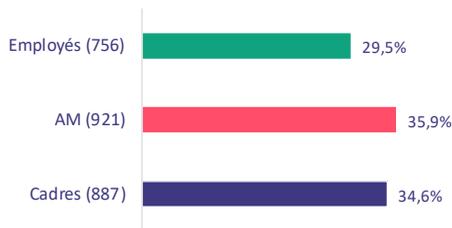
Genre



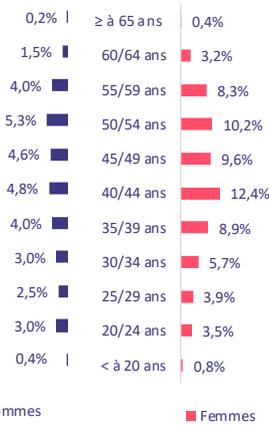
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



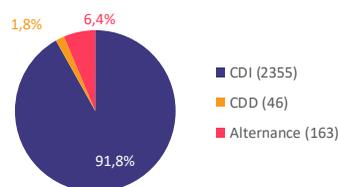
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 43 ans | Branche 45,2 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CD



Eff. 249 | % Entrées 16,2%

Sorties CD



Eff. 282 | % Sorties 14,5%

Turn Over

Famille 9,3% | Branche 4,4%

Âge moyen de recrutement CDI 35 ans

Âge moyen départ en retraite 61,9 ans

Formation professionnelle

	Tx d'accès	Durée moy.
Famille	100,0%	32,9
Branche	94,1%	22,7



Domaine de formation (top 5) en heures de formation



93% Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel



203 Formations certifiantes



56% Heures de formation Branche

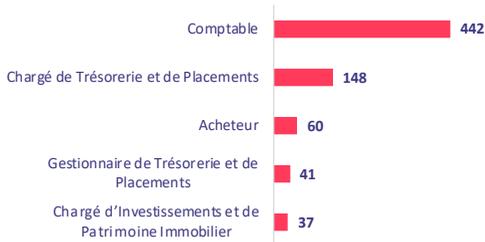
GPS 56% + CFEM 0%



Finalités

Gérer le portefeuille de mon entreprise : comptabilité, achats, placements financiers, patrimoine immobilier...

Top 5 des métiers par effectif

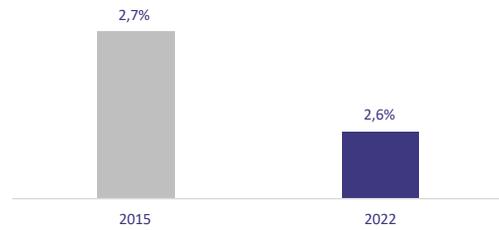


Effectifs de la famille

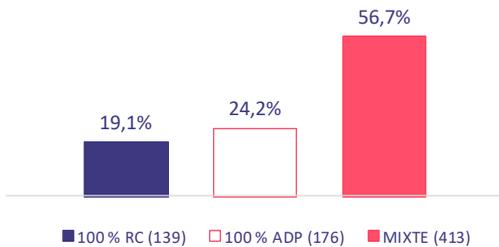
728

2,6%

Evolution des effectifs 2015/2022



Domaines d'activité



Genre

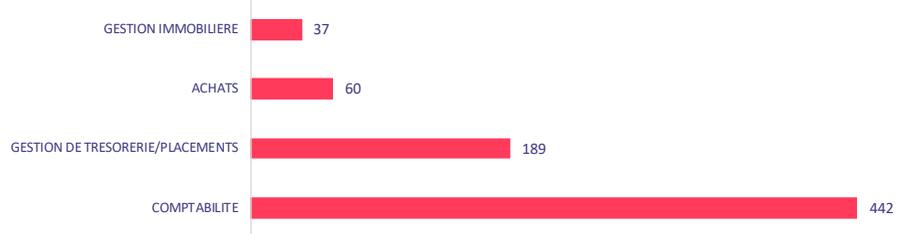


Hommes
33,5%

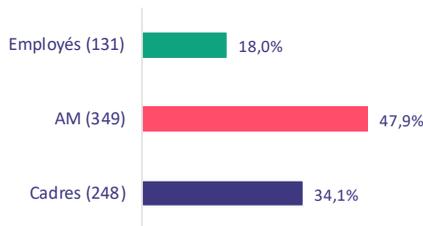


Femmes
66,5%

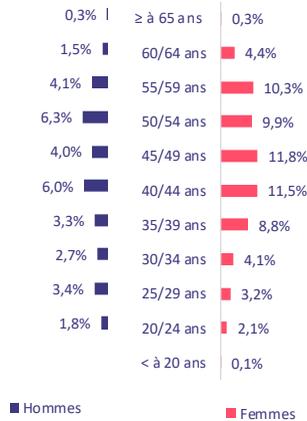
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



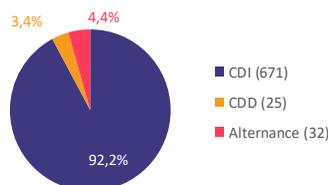
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 44,8 ans | Branche 45,2 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CDI



Eff. 76 | % Entrées 4,9%

Sorties CDI



Eff. 78 | % Sorties 4,0%

Turn Over

Famille 5,9% | Branche 4,4%

Âge moyen de recrutement CDI 36,4 ans

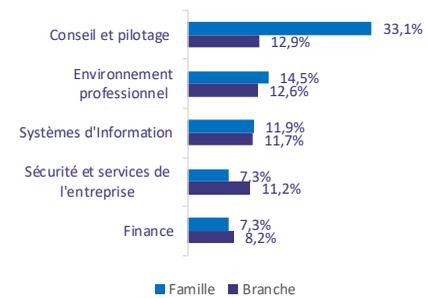
Âge moyen départ en retraite 62,3 ans

Formation professionnelle

	Tx d'accès	Durée moy.
Famille	82,1%	13,5
Branche	94,1%	22,7



Domaine de formation (top 5) en heures de formation



78% Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel



42 Formations certifiantes



27% Heures de formation Branche

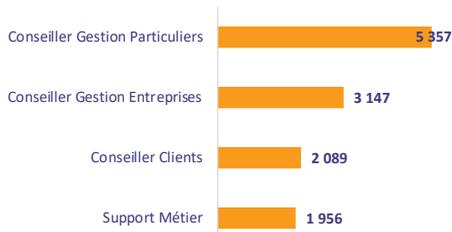
GPS 23% + CFEM 4%



Finalités

Garantir l'accès à l'information, aux droits et aux prestations de retraite complémentaire et d'assurance de personnes

Top 5 des métiers par effectif



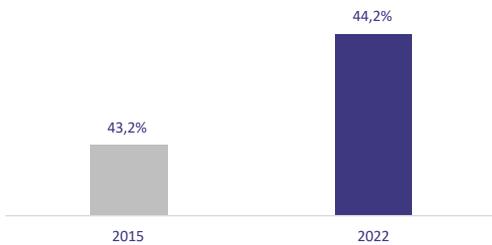
Effectifs de la famille

12549

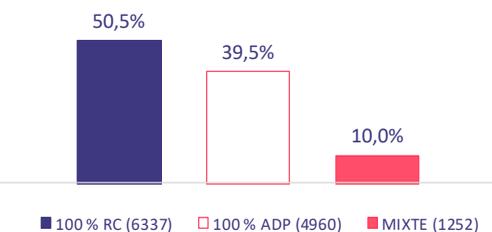
44,2%



Evolution des effectifs 2015/2022



Domaines d'activité



Genre

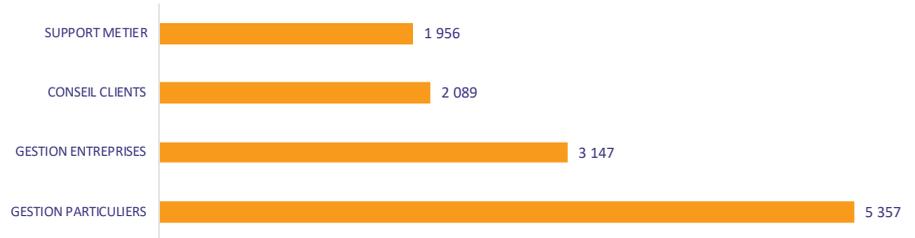


Hommes
17,9%

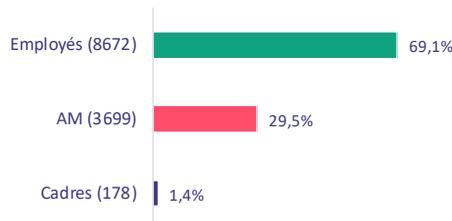


Femmes
82,1%

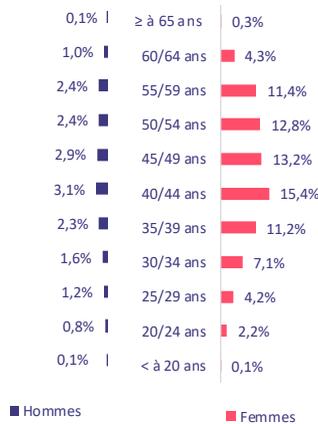
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



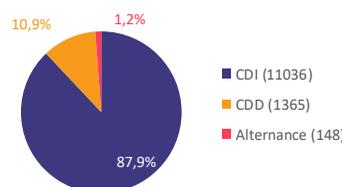
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 44,5 ans | Branche 45,2 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CDI



Eff. % Entrées
597 38,8%

Sorties CDI



Eff. % Sorties
638 32,8%

Turn Over

Famille 3,0% | Branche 4,4%

Âge moyen de recrutement CDI 35,5 ans

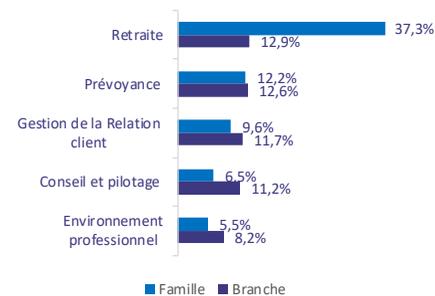
Âge moyen départ en retraite 62,2 ans

Formation professionnelle

	Tx d'accès	Durée moy.
Famille	97,0%	23,2
Branche	94,1%	22,7



Domaine de formation (top 5) en heures de formation



83% Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel



325 Formations certifiantes



72% Heures de formation Branche

GPS 53% + CFEM 19%

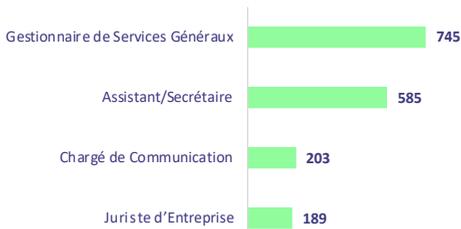


SUPPORT

Finalités

Assurer le bon fonctionnement de l'entreprise dans différents domaines : communication, logistique, juridique...

Top 5 des métiers par effectif

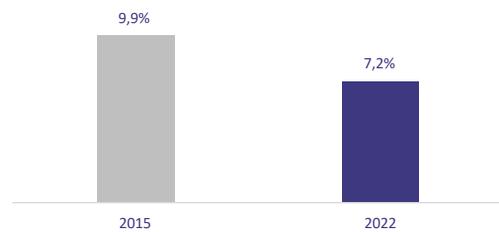


Effectifs de la famille

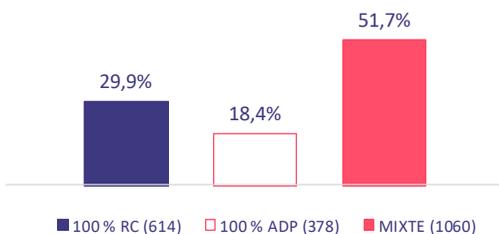
2052



Evolution des effectifs 2015/2022



Domaines d'activité



Genre

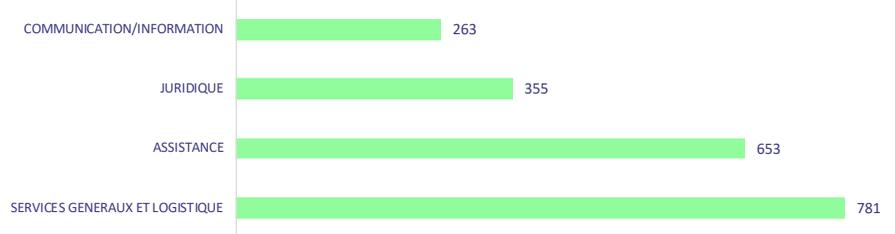


Hommes
32%

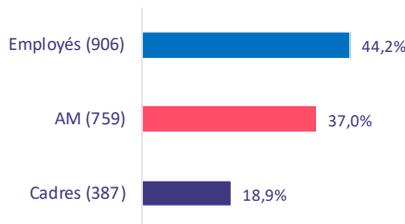


Femmes
68%

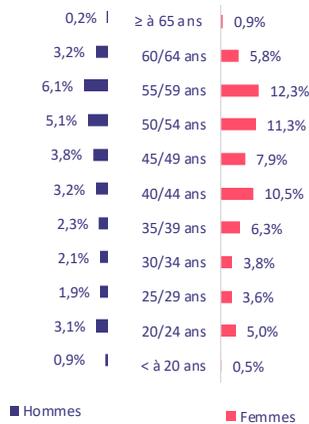
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



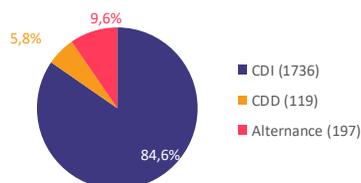
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 45,3 ans | Branche 45,2 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CDI



Eff. 87 | % Entrées 5,6%

Sorties CDI



Eff. 153 | % Sorties 7,9%

Turn Over

Famille 4,2% | Branche 4,4%

Âge moyen de recrutement CDI 36 ans

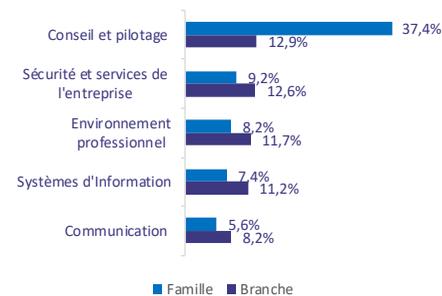
Âge moyen départ en retraite 62,7 ans

Formation professionnelle

	Tx d'accès	Durée moy.
Famille	86,3%	17,5
Branche	94,1%	22,7



Domaine de formation (top 5) en heures de formation



77% Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel



110 Formations certifiantes



17% Heures de formation Branche

GPS 12% + CFEM 5%

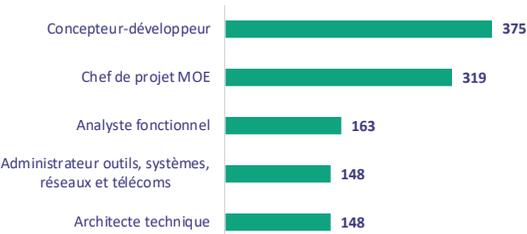


SYSTEMES D'INFORMATION

Finalités

Les métiers SI assurent le bon fonctionnement du système informatique dans son ensemble tant pour le public que pour les collaborateurs internes de l'entreprise

Top 5 des métiers par effectif

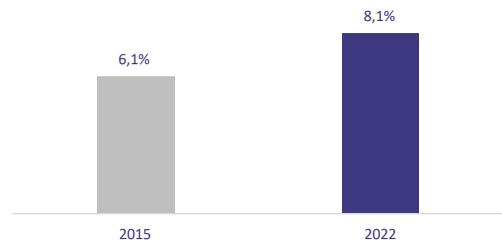


Effectifs de la famille

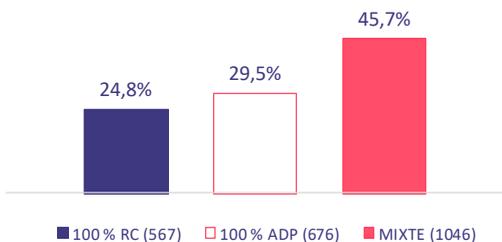
2289



Evolution des effectifs 2015/2022



Domaines d'activité



Genre

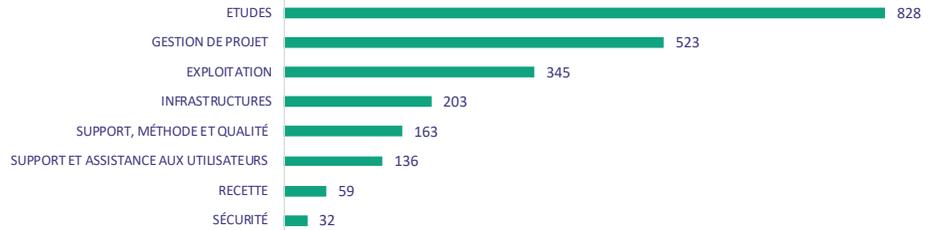


Hommes
69,5%

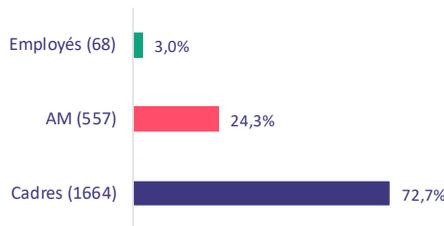


Femmes
30,5%

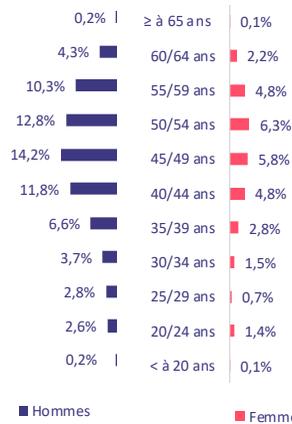
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



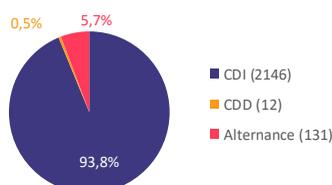
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 46,2 ans | Branche 45,2 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CDI



Eff. % Entrées
115 7,5%

Sorties CDI



Eff. % Sorties
176 9,0%

Turn Over

Famille 4,4% | Branche 4,4%

Âge moyen de recrutement CDI 37,1 ans

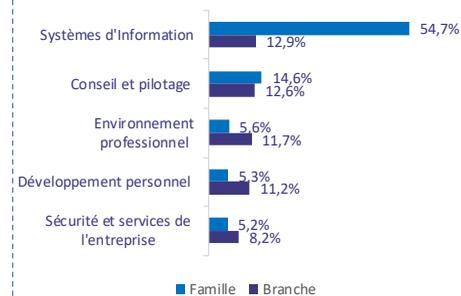
Âge moyen départ en retraite 62,8 ans

Formation professionnelle

Tx d'accès	Durée moy.
Famille 81,4%	19,2
Branche 94,1%	22,7



Domaine de formation (top 5) en heures de formation



77% Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel



104 Formations certifiantes



15% Heures de formation Branche

GPS + CFEM
10% + 5%

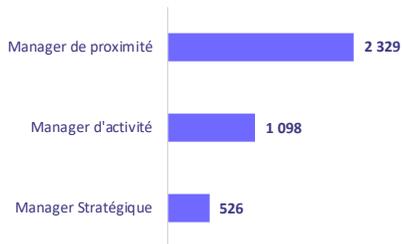


MANAGEMENT

Finalités

Piloter les objectifs d'une équipe, développer les talents et porter/faciliter les changements

Top 5 des métiers par effectif



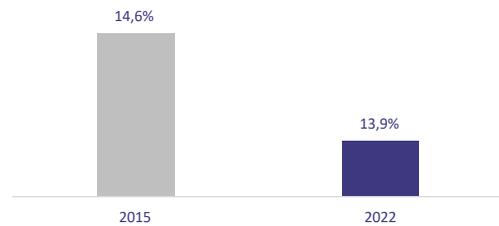
Effectifs de la famille

3953

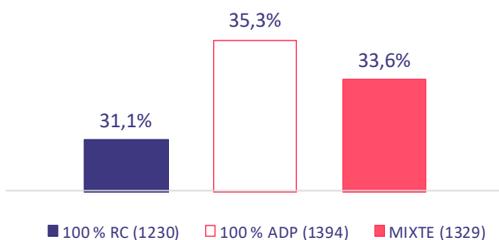
13,9%



Evolution des effectifs 2015/2022



Domaines d'activité



Genre

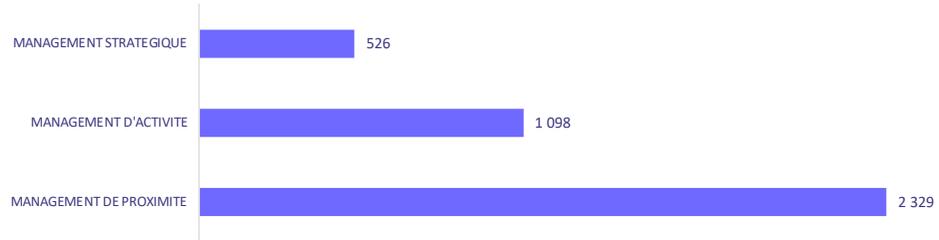


Hommes
43,6%

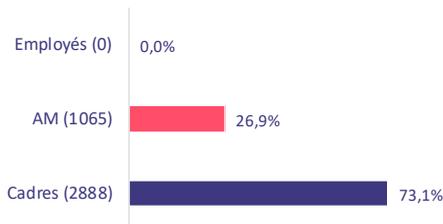


Femmes
56,4%

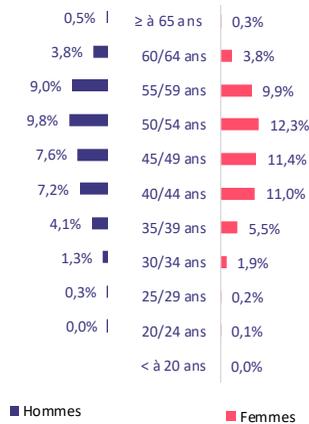
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



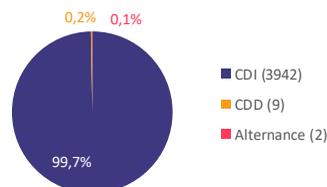
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 48,8 ans | Branche 45,2 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CDI



Eff. 162 | % Entrées 10,5%

Sorties CDI



Eff. 293 | % Sorties 15,1%

Turn Over

Famille 4,4% | Branche 4,4%

Âge moyen de recrutement CDI 41,7 ans

Âge moyen départ en retraite 62,5 ans

Formation professionnelle

	Tx d'accès	Durée moy.
Famille	92,9%	25,6
Branche	94,1%	22,7



Domaine de formation (top 5) en heures de formation



83% Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel



167 Formations certifiantes

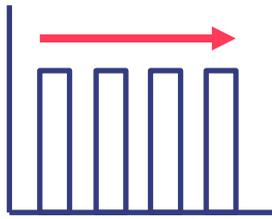


30% Heures de formation Branche

GPS 22% + CFEM 8%

ANNEXES

PANEL REONDANTS



Constant
de 2015 à 2022

EFFECTIFS 2021

28 376

EFFECTIFS 2015

32 130

CONTRATS 2022

91%

Salariés en CDI

6%

en CDD

3%

en alternance

STRUCTURES EMPLOYEURS

23



11 Groupes paritaires
de protection sociale

4 Caisses d'outre-mer

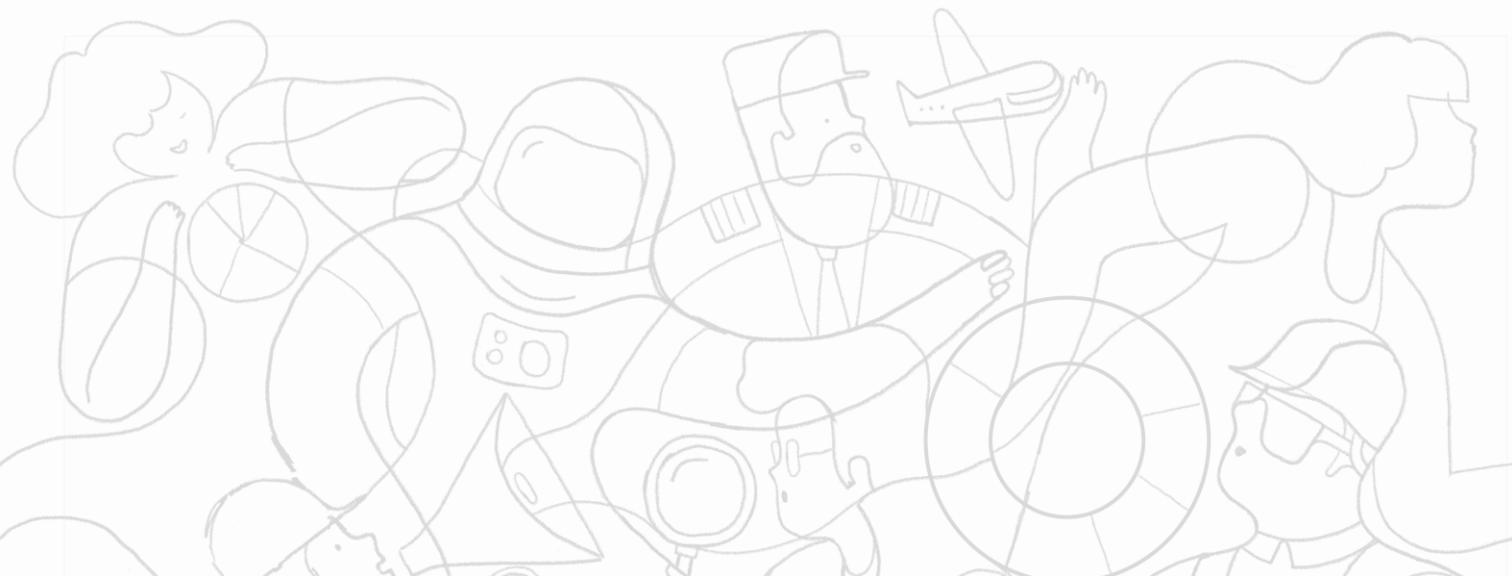
6 Institutions de
Prévoyance

2 Autres structures

TAUX REPONSE

98%

des salariés de
la branche



AG2R La Mondiale

AGIRC-ARRCO

AGRICA

APGIS

APICIL

AUDIENS

B2V

BTPR

CAPSSA

CGRR

CRC

CTIP

IRCEM

IRCOM

IRP AUTO

KERIALIS

KLESIA

LOURMEL

MALAKOFF HUMANIS

OCIRP

PROBTP

UNIPREVOYANCE

Magalie BLOURD

Morgane HUREL

Thomas FRUCHART

Emma BLANCHARD

Tristan AUGEREAU

Sindy MERRIEN

Jean-Marc CHARQUET

Alila DELEM

Robert LEBRUN

Cédrick COMBET

Keren GRONDIN

Souad FADILI

Maria-Carmen DOS SANTOS

Jeff CRESSON

Fanny BAUDRY

Corinne PLUMELLE

Florence GUTENBERG

Sandrine GRZELAK

Franck GRAC

Alice BOURGOIN

Syndie PEREIRA-NIETO

Franck GRAC

Elodie NICOL



**ENCORE UN GRAND MERCI
À TOUS CEUX QUI ONT PARTICIPÉ !**